

キャリア理論における主体性

吉 川 雅 也

1. はじめに
2. 主体性とは何か
3. キャリア理論における主体性
4. まとめ

1. はじめに

本稿の目的は、キャリア理論と主体性の関係について、先行研究を精査しながら整理することである。

近年、社会のグローバル化や情報化、雇用形態の変化などにより人々の価値観は多様化し、かつて平均的な生き方とされていた“会社員の夫に専業主婦の妻、子どもが2～3人で郊外の庭付き一戸建て”といった生き方・働き方はモデルとしての力を失い、人々の目の前には無数の選択肢が存在する時代となった。

このような時代で個人がキャリアを形成していくためには、キャリア理論を紐解いて過去の知見を得るだけでは十分ではない。一人ひとりが自分のキャリアを自分の課題として捉え、自らの価値観に照らし合わせて自分自身のキャリアを構築していくこと、つまり主体的なキャリア形成が強く求められる。

また企業においても消費者のニーズの多様化から、かつての大量生産大量消費から多品種少量生産へとビジネスの在り方が変化し、トップダウン型の指示・命令だけでは企業の経営が困難になりつつある。そのような状況で、ワールド・カフェ¹⁾やハッカソン²⁾などのオープンスペーステクノロジー³⁾により現場の声

1) 少人数での話し合いをメンバーを変えて複数回行うことにより、様々な刺激を受けながら発想は広げていくもの。詳細は香取・大川(2009)などを参照。

2) 主にIT系のコミュニティで始まったソフトウェア開発の際のグループでのアイデア発想法でHack + Marathonが語源。詳細は大内(2015)などを参照。

3) 前述のワールド・カフェやハッカソンのように、グループでのコミュニケーションであらかじめ落とし所を決めるのではなく、メンバー同士の多様性による衝突や相乗効果を活かして新しいアイデアや発想、意思決定を行う手法。詳細はOwen(2008)などを参照。

キャリア理論における主体性

を活用しようという考え、様々な属性の構成員が存在するという多様性を企業の競争力に変えるダイバーシティ・マネジメント⁴⁾の考え方が浸透するなど、社員一人ひとりの個性、多様性を重視した経営方法が注目されつつある。

以上のように個人においても組織においても唯一の答えが無い時代となり、様々な選択肢の中で自ら考えて判断し行動すること、すなわち主体性がこれまで以上に重要となってきた。しかし主体性という概念については経営学や心理学、キャリア理論など様々な分野の理論に断片的に出てくる程度であり、十分に整理されているとは言い難い。

本稿を含めた一連の研究の目的は、様々な領域に点在する主体性に関する諸理論を整理することであり、本稿ではその中でもキャリア理論と主体性という視点で整理を行うものである。また展望としては主体性をひとつの理論体系としてモデル化すること、また大学教育の中において組織の発展と個人の幸福を両立できる主体性を持った個人を育成するための理論的背景の一部とすることも視野に入れている。

2. 主体性とは何か

「あの人は主体性がある」、「主体性を持って授業に参加すべきだ」、「良い仕事をするには主体性が大切だ」などのように、主体性という言葉は大学や企業のみならず、日常的にもよく使用される言葉である。多くの人にとって主体性という言葉は馴染みあるものだろう。しかし、いざ主体性とはどのような意味なのか、主体性の定義は何なのかと考えると、はっきりとしたものがあるわけではないことに気付く。日常的であるがゆえに、言語化されていないぼんやりとした定義やイメージのまま、人それぞれが主体性を語っているのである。

そこでキャリア理論と主体性の関係を先行研究から整理していく前に、本稿の中心的概念である主体性について、その定義を確認しておきたい。

まず辞書的な定義として広辞苑 第六版を紐解くと、主体とは「主観と同意味で、認識し、行為し、評価する我を指すが、主観を主として認識主観の意味に用いる傾向があるので、個性・実践性・身体性を協調するために、この訳語を用いるに至った客体」とされている。そして主体性は「主体的であること。また

4) 経済産業省ではダイバーシティ・マネジメントを実践し企業価値を向上させた企業を表彰する「ダイバーシティ経営100選」を実施。詳細は経済産業省(2013)を参照。

そういう態度や性格であること」、主体的とは「ある活動や思考などをなす時、その主体となって働きかけるさま。他のものによって導かれるのではなく、自己の純粋な立場によって行うさま。」とされている。

算数・数学教育的立場から主体性概念の規定化を行った鎌田（2005）が「主観は主として知識の側面で作られ、意識的、概念的であるのに対して、主体は、行為的、実践的な意味合いが濃く、たんに考える人間だけではなく活動する人間を含めた概念」が示唆されていると指摘しているように、主体あるいは主体性とは、哲学分野における概念的な自己を示す「主観」と比較して、自己が行動することを強く意識した言葉であることが読み取れる。

村上（1975）は主体的な学習の原理をまとめたもので、「自分の考えをしっかりともち（自主）、みんなと力を合わせ（協力）ることによって、よりよい社会への、あり方を考えていく（問題解決力）」という「3つの機能が有機的にはたらく学習を主体的学習」だと定義している。浅海（1999）は子どもの主体性尺度作成のため、主体性の概念を字義的、心理学的に整理しており、主体性を「他のもの {周囲の人の言動、自分の中の義務感（こうしなければいけないといった考え）} にとらわれず、行為の主体である我として、自己の純粋な自由な立場において、自分で選択し、考え、感じ、経験すること。また、そういった心の構えがある状態。」と定義している。これらの2つの研究における「主体性」は、自己が行動することよりも自己が考えること、選択することに比重が置かれているようである。

経済産業省は「職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力」として「社会人基礎力」を提唱した⁵⁾。その構成要素として「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」の3つの能力（その中に12の能力要素）が挙げられている。そのうち「前に踏み出す力」を構成する3つの能力のうちのひとつが「主体性」であり、「物事に進んで取り組む力」と定義されている。経済産業省（2010）では企業人事採用担当者アンケートの結果、「12の能力要素のうち重要だと考える能力」の1位が「実行力（17.9%）」、2位が「主体性（17.5%）」となっている。主体性は企業の採用現場からみて、学生に最も求める能力のひとつであるといつてよい。

以上のように辞書的な定義や先行研究でも「主体性」にかんする統一した定義

5) 社会人基礎力は就職活動やインターンシップ、大学のキャリア教育の中で、あるいは企業の内定者研修や新人研修などでも取り上げられることが多いため、社会人基礎力を大学生や若手社会人が最初に身に付けるべき能力と理解されることもあるが、本来は定義の通り、職場や地域で活躍する全ての社会人が継続して研鑽していく基盤的な能力という位置づけである。

というものはみあたらない。しかし①自己が考えること、②自己が行動すること、という2つの柱のようなものは読み取ることができよう。そこで本稿では主体性を「自分で考えて自分から行動すること」と定義する。やや広い定義ではあるが、様々な個別の定義があるなかで、おおよそ共通して言える要点になっているであろうと思われる。

3. キャリア理論における主体性

キャリアに関する理論は心理学、教育学、経営学、社会学などの広範な分野に渡る。Sonnenfeld and Kotter (1982) は、これまでのキャリアに関する理論を①個人の概念が静的か動的か、②個人の直面する環境の概念が静的か動的か、という2軸を用いて、「社会構造アプローチ」、「個人特性アプローチ」、「キャリアステージアプローチ」、「ライフサイクルアプローチ」の4つに分類している。

この研究をベースに枠組みを広げているのが松本(2008)で、「4つの研究の延長線上に(中略)『バウンダリレス・キャリア(boundaryless career)』研究を加えることができよう」としている。

二村(2009)はキャリアの諸理論を発達や個と組織の関係から整理したもので、キャリアサイクル論、個人特性論、個人と環境の相互作用を重視したアプローチなどの分類と、それらの分類が発生した経緯についての解説を行っている。

本稿ではこれらの先行研究における分類をベースとして、キャリア理論を主体性の観点から「決定論的キャリア理論」、「フレームワーク的キャリア理論」、「自律的キャリア理論」の3つに分類し、主体性との関係を明らかにしていきたい。

(1) 決定論的キャリア理論

最初のグループを「決定論的キャリア理論」とする。このグループでは、社会構造や個人特性などによってキャリアの方向性が決まると考え、そこに個人の主体性はあまり考慮されていない。一方で、その方向性に向けて動いていくという点では主体性が求められるタイプである。

Parsons は20世紀初頭、仕事を得られない若者を対象とした職業選択の指導を行った人物である。Parsons (1909) では、職業選択は誰かの指導のもとに完全な自己分析を行い、偶然見つけた仕事だけでなく多くの職種について調べ、専門家のアドバイスを受けながら行うことが望ましいとされている。自己を知り、職

業を知り、そのうえで望ましい選択を行うという人と職業のマッチング、すなわち特性因子論による職業選択である。

Holland (1997) は個人の性格的特性を①現実的 (Realistic)、②研究的 (Investigative)、③芸術的 (Artistic)、④社会的 (Social)、⑤企業的 (Enterprize)、⑥慣習的 (Conventional) の6タイプ (ホランド・タイプ) に分け、特徴が強く出た3つの頭文字を「RIA」、「SEC」などのように組み合わせ、これをスリー・レター・コードと呼んだ。

Prediger (1981) は Holland の研究をベースとして、ホランド・タイプの6つの特性は、①データ、②アイデア、③ひと、④もの、という4つのワークタスクに集約されることを指摘した。こうした研究をもとに米国の職業辞典ではスリー・レター・コードを記載が記載されており、個人のスリー・レター・コードと照らしあわせて自分に向いている可能性が高い職業を確認することができる。

このような個人の特性をもとに職業選択を行う方法は、Parsons が100年前に行っていたことだが、ホランド・タイプのような扱いやすいアセスメントが登場したこともあり、こんにちにおいてもキャリア支援の際によく用いられる方法でもある。アセスメントをベースとしており個人としても納得性が高く、指導者側としても説明しやすい面はある。しかし40年以上にも及ぶ職業生活をアセスメントのみで判断できるのかという疑問は残る。

(2) フレームワーク型キャリア理論

次のグループを「フレームワーク型キャリア理論」とする。このグループでは個人の人生やキャリアにライフサイクルの考え方が導入され、一生涯に渡っての大枠がゆるやかに提示されている。時間軸という意味では主体性は考慮されていないが、そのステージごとに具体的にどのようにキャリアを歩むかという点では主体性が求められている。

Super は自己概念⁶⁾などのキャリア理論における重要な概念をもたらした人物である。Super (1957) の中ではライフステージとライフロールという2つのフレームワークを定義している。

ライフステージは、キャリアは一生涯を通して発達していくと考え、①成長期

6) 自分自身に対する認識を統合したもの。自己概念のなかでも職業にかんするものを職業的自己概念と呼び、人は職業生活を通して職業的自己概念を実現するのだとした。また自己概念には肯定的自己概念と否定的自己概念があり、誰もがその両方を持っているが、どちらが多いかは人によって異なるのだとした。

(0～15歳)、②探索期(16～25歳)、③確立期(26～45歳)、④維持期(46～65歳)、⑤下降期(66歳～)に分けられ、それぞれのステージごとの課題があるとされる。ライフステージの理論を発表した当時は、これらのステージを順番に進んでいくことを想定していたようだが、20世紀終盤にはこうした直線的なキャリアだけでは現実的ではなくなってきたため、これらのステージを行き来することもあるとしている。

Super が提唱したもう一つのフレームワークはライフロールである。人は人生において、その時々様々な状況に応じて様々な役割を持つとする。主な役割として、①息子・娘 (Son, Daughter)、②学生 (Student)、③職業人 (Worker)、④ホームメーカー (Homemaker)⁷⁾、⑤余暇人 (Leisurite)、⑥市民 (Citizen) の6つがあるとされ、状況に応じてここから複数の役割を持つこととなる。

以上のように Super の理論では、ライフステージが人生の縦軸、ライフロールが人生の横軸となり、2つのフレームワークで人生の枠組みを提示している。これを虹のイメージを用いて図式化したものが「ライフ・キャリア・レインボー」で、人生の時間軸のなかで、いくつかの役割を果たしながら、人生空間を満たしていく様が表現されている。「ライフ・キャリア・レインボー」の虹の種類や幅には正解はなく、状況に応じて個々人が決定していくことである。例えば、確立期(26～45歳)には職業人としての役割が大きなウェイトを占め、維持期や下降期には職業人のウェイトは少なくなり、代わりに余暇人や市民としての役割が増えてくるといったようなものである。人によっては確立期であっても職業人だけでなくホームメーカーとしての役割にも重きを置くという選択もあるだろう。

Havighrst (1953) は人の生涯は学習の連続であり、発達の段階ごとに発達課題が存在するとした。発達段階は①幼児期(0～6歳)、②児童期(6～12歳)、③青年期(12～18歳)、④壮年初期(18～30歳)、⑤中年期(30～55歳)、⑥老年期(55歳～)の6段階である。例えば幼児期には「歩行の学習」や「話すことの学習」といったこと、壮年初期には「配偶者を選ぶこと」、「第一子を家族に加えること」といったことなどが発達課題として挙げられている。

Erikson (1967, 1982) は精神分析論の流れを汲み、人生全体に及ぶ⑧段階の発達モデルを作り上げた。8段階にはそれぞれ乗り越えるべき対立・課題がある

7) ホームメーカーというのは聞き慣れない言葉だが、住まいのメンテナンスをする人という意味で、料理や買い物、家具の調達などが含まれる。かつての日本では主に専業主婦がこの役割の大半を担っていたものと思われる。

とされ、具体的には①乳児期（基本的信頼 対 基本的不信）、②幼児期初期（自律性 対 恥・疑惑）、③遊戯期（自主性 対 罪悪感）、④学童期（勤勉性 対 劣等感）、⑤青年期（同一性 対 同一性混乱）、⑥前成人期（親密 対 孤立）、⑦成人期（生殖性 対 停滞）、⑧老年期（統合 対 絶望・嫌悪）というものである。

Levinson (1978) は成人期の発達に注目し、成人男性のライフサイクルをモデル化したものである。ライフサイクルとして、①未成人期（幼児～22歳）、②前成人期（17歳～45歳）、③中年期（40歳～65歳）、④老年期（60歳～）の4段階が設定されている。それぞれの段階で年齢の重複があるのは、過渡期という概念を取り入れているからである。サイクルが変わりゆく過渡期を中心として、様々な発達課題があるとされている。

Havighrst, Erikson と Levinson の理論では、どの時期に重点を置くかの違いはあるが、いずれも人生をいくつかの段階に分け、それぞれの課題を提示した理論である。

続いて人生全体のライフサイクルではないものの、人生が大きく変化するタイミングにかんする理論に触れておこう。これらも大きな意味ではキャリア理論に時間軸を取り入れたフレームワーク型の理論である。

ひとつは Schlossberg (1989) の「転機の理論」である。Schlossberg は人生において、予期していたかどうかに関わらず何かが起こること (event) だけでなく、期待していたことが起きなかったこと (nonevent) も含めて「転機」と呼んだ。event の例は大学入学、結婚などの予期していたこと、および事故や会社の倒産による離職などの予期していなかったことであり、nonevent の例は大学入試に不合格となり浪人することになった、希望していた部署に異動することが叶わなかった、などである。このような「転機」に際しては、第1段階として①状況 (Situation: 転機をどうとらえるか)、②自分自身 (Self: 人生の見通しや能力など)、③周囲の支え (Support: 援助や支援が得られるか)、④戦略 (Strategies: 戦略の有無や意味付け) という4つの「S」のリソースを点検することから対処が始まる。第2段階として、こうしたリソースを用いて、あるいは状況に応じて強化しながら、戦略を立てて行動していく具体的な行動フェーズである。

もうひとつが Bridges (2007) の「トランジション理論」である。Bridges は人生においてアイデンティティの変化を伴うような大きな変化を「トランジション」と呼び、①何かが終わる時期、②混乱や苦悩の時期、③新しい始まりの時期という3つの局面から構成されるとした。人生は「トランジション」の連続であ

り、むしろ安定した状態であることは少ない。人は新しい始まりには敏感だが、その前に何かが終わっていることには気づかない。しかし「トランジション」は常に何かが終わることから始まる。その終わりのプロセスを認識することによって、不要なものを手放したり準備を行ったりする期間をつくることができ、然る後に新しい始まりの時期にスムーズに移行することができるとする。

これらの変化の時期にかんする理論は前述の諸理論のようなライフサイクルを明示してはいないが、人生がこうした変化の連続であることとらえることにより、変化のタイミングにおける考え方や振る舞いのガイドラインを提示しているものと言える。

(3) 自律型キャリア理論

最後のグループは「自律型キャリア理論」である。このグループの特徴は、キャリア形成の主体が組織ではなく個人だとされること、また具体的なキャリア形成の方法は個人が主体的に考えて構築していくものだとする前提で、大枠の方向性が示されるのみだという点である。

Schein (1990) は個人の才能、動機、価値観などがからみ合っていてできている自分の軸となるものを、船の錨になぞらえてキャリア・アンカーと名づけた。キャリア・アンカーは十数年程度の職業経験を経て見えてくるもので、①専門・職能コンピタンス (Technical/Functional Competence)、②全般管理コンピタンス (General Managerial Competence)、③自律・独立 (Autonomy/Independence)、④保障・安定 (Security/Stability)、⑤起業家的創造性 (Entrepreneurial Creativity)、⑥奉仕・社会貢献 (Service/Dedication to a Cause)、⑦純粋な挑戦 (Pure Challenge)、⑧生活様式 (Lifestyle) の8つがあるとした。

「キャリア・アンカー」は自己概念のひとつであり、基本的には変わることがない。個人の意思では変えられないものだとするれば、「キャリア・アンカー」の考え方は「決定論型キャリア理論」のように思えるかもしれない。しかし実際の「キャリア・アンカー」は、ある程度のキャリアがなければ読み取ることは難しく、十数年程度のキャリアがあつて初めてアセスメントや内省により決定することができる。つまり「キャリア・アンカー」は、それによってキャリアが決定するものではなく、自分にとってより望ましい方向にキャリアを進めていくための羅針盤として用いるものである。そこではキャリアを変えていくための様々な活動や決断が求められるわけで、非常に高い主体性がなければ使いこなせない理論であ

り、「自律型キャリア理論」に含めることが妥当だと思われる。

Arthur & Rousseau (1994) は、伝統的なキャリア理論では組織内における安定的なキャリア形成が暗黙の前提とされていたが、これからの時代のキャリア形成では、個人が組織の制約を越えて境界のないキャリアを形成していくのだとして、このようなキャリア形成のかたちを「バウンダリレス・キャリア」と呼んだ。

Hansen (1997) は 21 世紀に求められる新しいキャリアの概念として「統合的ライフ・プランニング」を提唱した。これは Super の「ライフ・キャリア・レインボー」の考えがベースにあり、8つのライフロールを越えて、さらに大きな視点で人生における重要課題を提示している。その重要課題とは、①変化するグローバルな文脈のなかでなすべき仕事を見つける、②人生を意味ある全体のなかに織り込む、③家族と仕事をつなぐ、④多元性と包含性に価値を置く、⑤スピリチュアリティ（精神性・魂・霊性）と人生の目的を探求する、⑥個人の転換（期）と組織の変化のマネジメント、である。家族と仕事、個人と組織など、これまでのキャリア理論では対立した概念であったものを統合していく理論である。大きな方向性を示すという点では理論というよりビジョンであり、「統合的ライフ・プランニング」に基づいたキャリアを志向した場合、一人ひとりが自分の場合に置き換えて考え、必要に応じて他の理論を活用するなど、個々人の非常に高い主体性が求められる理論だといえるだろう。

Hall (2001, 2004) は、伝統的なキャリアは組織の責任において形成され、成功の基準は地位や年収であったが、これからのキャリアとは個人が自身の責任でつくるもので、成功の基準は心理的な成功だとした。この新しいキャリアのことを「プロティアン・キャリア（変幻自在のキャリア）」と呼んだ。心理的な成功のためには、Self-Awareness/Identity と Adaptability という2つのメタ・コンピテンスを両方とも高い状態にすることが必要だとしている。Adaptability だけが低い状態は、いわば“カメレオン”のように誰かに合わせているだけで、逆に Self-Awareness だけが低い状態は自己認識が麻痺して行動から逃げているだけだとした。「プロティアン・キャリア」では、キャリアをつくる責任は組織ではなく個人にあるとした点で、個人の主体性を前提とした理論であると言えるだろう。

Krumboltz and Levin (2004) は多くの事例を用いながら、人生は偶然に左右されるが、それをチャンスと捉えて積極的に活用していくことが望ましいとする「ブランド・ハプスタンス・セオリー」を説いた。偶然の出来事をチャンスに変えるには、①好奇心、②持続性、③柔軟性、④楽観性、⑤冒険心の5つのスキ

ルが必要だとされる。人が自らのキャリアを振り返ったとき、計画立ててキャリアのステップを進めたこともあれば、偶然の出来事がきっかけとなってキャリアが進んでいったということも少なくないだろう。理論というよりは経験則的な側面も強いが、ある程度の社会経験を持つ人にとっては経験的に納得できる理論である。「ブランド・ハプンスタンス・セオリー」では、5つのスキルを身につけて偶然を「ハプンスタンス」に変えることができるとしているが、実際に行動をしていく主体は個人である。

Savickas (2011) は構成主義に基づいた「キャリア構築理論」を提唱、ナラティブアプローチにより個々人の中にある小さなストーリー（マイクロナラティブ）を大きなストーリー（マクロナラティブ）に再構築するプロセスを経てアイデンティティが形成されるとしている。「キャリア構築理論」あるいはナラティブキャリアカウンセリングでは、クライアントが自らのキャリアをどのように認識しているか、その意味付けを重視している。一人ひとりがキャリアを構築する当事者だとするもので、主体性を前提とした理論といえる。

以上のように、自律的キャリア理論のグループでは、一人ひとりの個人がキャリアを構築していく主体として認識されている。それぞれの理論ごとに大枠の方向性が示されているが、実際の行動は個人に委ねられている。一人ひとりに非常に高い主体性を期待している理論といえるだろう。また個人と組織の関係において、キャリア形成の主体は組織ではなく個人だとしたこともこのグループの理論の特徴である。

4. まとめ

キャリア理論と主体性の関係性について改めてまとめておこう。

「決定論型キャリア理論」の特徴は、スリー・レター・コードのように、個人に適している職業や働き方といった方向性は決まっているのだとする決定論的な立場である。その意味では、これらの理論には個人の主体性は考慮されていない。しかし、こうした理論をもとに個人がキャリアの方向性を変えようと考えた場合、仕事やライフスタイルを自分に適したものに变えていく活動を行うこととなり、そこには非常に強い主体性が必要となる。しかしこれらの理論は比較的古いものが多く、いわゆるキャリアチェンジそのものを想定していないことが予想される。すなわち、最初のステップで個人の特性にマッチした職業に就くことがキャリア

のスタートでもありゴールでもある、そういう時代であった。

「フレームワーク型キャリア理論」では、個人の人生やキャリアにライフサイクルという時間軸が導入され、生涯に渡っての大枠がゆるやかに提示された。大きな枠組みはフレームワークに則ってキャリアを進めていくことができるため、それほど強い主体性が求められているわけではない。しかし枠組の中で具体的にどのようにキャリアを歩むかという点には主体性が必要となる。

最後の「自律型キャリア理論」は、具体的な方法論というよりはビジョンや理念に近い。いずれの理論でも根底には個人のキャリア形成は個人が責任を持つものだという認識がある。それゆえキャリアの最初の段階からその後の進め方に至るまで、徹底して個人の主体性を前提とした理論になっている。

キャリア理論の歴史を振り返れば、職業指導 (Vocational Guidance) からキャリア発達 (Career Development) という大きな流れのなかで、より個々人の主体性が求められる形に変化してきている。Parsons に代表されるように、職業指導の段階では、時間軸の概念も明確ではなく、最初に職に就く段階におけるマッチングが重視されていた。自分に合う職業が見つければそれに就くことが正解であり、基本的には仕事を続けていくことが前提とされている。やがて Super らによりライフサイクルの考え方が導入されることで、キャリア形成にも時間軸が意識されるようになった。個人が長い人生のなかでライフサイクルという大きな枠組を踏まえつつも、そのなかでどのようにキャリアを作り上げていくか、一人ひとりの行動、具体的なキャリアは当然ながら異なるものである。ここに自分で考え行動していく主体性が求められるようになった。20世紀末～21世紀の新しい理論では、時間軸に加え、多様性や変化への適応が理論に組み込まれることとなった。結果として一人ひとりの主体性が尊重され、理論としては枠組みを提示することなく、今後のあるべき姿とも言えるビジョンを提示するのみとなった。またキャリア形成は組織ではなく個人の責任だということも明確に打ち出されるようになった。

このようにキャリア理論は3つの段階を経て、キャリア形成における個人の主体性が前提とされるまでになった。しかし、どのようにすれば個人が主体性を持ってキャリア形成に臨むことができるのか、ということまではこれまでの理論の射程には入っていなかった。冒頭に述べたように今後のキャリア形成には主体性が非常に重要になってきているため、いかにして主体性は涵養されるか、ということが、キャリアの分野におけるひとつのテーマとなっていくだろう。

キャリア理論における主体性

以上のように本稿では、キャリア理論と主体性が接近していく経緯を確認し、キャリア理論における主体性の重要性を改めて確認した。そのうえで今後の展望として、キャリア理論において重要なテーマである主体性は、いかにして涵養されるのかという点について、さらに分析・検証をすすめていきたい。

具体的には、モチベーション、リーダーシップ、コミットメントなどの経営学・組織行動論の分野、そして高等教育やキャリア教育などの教育の分野、それぞれの分野において主体性がどのように扱われているかについてのレビューを行う予定である。

(筆者は関西学院大学大学院商学研究科博士課程後期課程2年)

参考文献

- 浅海健一郎(1999)「子どもの『主体性尺度』作成の試み」『人間性心理学研究』第17巻 第2号, 154-163頁。
- Arthur, M.B.(1994), The boundaryless career: a new perspective for organizational inquiry, Journal of Organizational Behavior, Vol.15, pp295-306.
- Arthur, M.B., Rousseau, D.(1996), The Boundaryless Career, Oxford University Press.
- Bridges, W.(2007) Transitions 2nd Edition, Da Capo Press. (倉光修・小林哲郎訳『トランジション 人生の転機を活かすために』パンローリング、2014年)
- Collin, A., Young, R.(2000), The Future of Career, Cambridge University Press.
- Erikson, E. H.(1967), Childhood and society, W. W. Norton & Company. (仁科弥生訳『幼児期と社会 (1) (2)』みすず書房、1977年)
- Erikson, E. H.(1982), The life cycle completed, W. W. Norton & Company. (村瀬孝雄・近藤邦夫訳『ライフサイクル、その完結』みすず書房、1989年)
- Hall, D. T.(2001), Careers in and out of Organization, Sage Publications.
- Hall, D. T.(2004), The protean career: A quarter-century journey, Journal of Vocational Behavior, Vol.65, pp 1-13.
- Hansen, S. S.(1997), Integrative Life Planning; Critical Tasks for Career Development and Changing Life Patterns, American psychological Association. (平木典子・今野能志・平和俊・横山哲夫監訳・乙須敏紀訳『キャリア開発と統合的ライフ・プランニング 不確実な今を生きる6つの重要課題』福村出版、2013年)
- Havighurst, R. J.(1953), Human development and education, Longmans, Green & Co. (荘司雅子監訳『人間の発達課題と教育』玉川大学出版部、1995年)
- Holland, J. L.(1997) Making Vocational Choices 3rd Edition, Psychological Assessment Resources, Inc. (渡辺三枝子・松本純平・道谷里英訳『ホルランドの職業選択理論 ―パーソナリティと働く環境―』一般社団法人雇用問題研究会、2013年)
- 香取一昭・大川恒(2009)『ワールド・カフェをやろう!』日本経済新聞出版社。
- 鎌田次男(2005)「算数・数学教育における主体性」『日本数学教育学会誌』第87巻 第6号, 10-17頁。

キャリア理論における主体性

- 経済産業省 (2010) 『大学生の「社会人観」の把握と「社会人基礎力」の認知度向上実証に関する調査』
- 経済産業省 (2013) 『平成 24 年度 ダイバーシティ経営企業 100 選』 経済産業調査会。
- Krumboltz, J. D. and Levin, A. S.(2004), Luck is no accident, Impact Publishers. (花田光世・大木紀子・宮地夕紀子訳『その幸運は偶然ではないんです！』ダイヤモンド社、2005 年)
- Levinson, D.J.(1978), The Sense of Man's Life. (南博訳『ライフサイクルの心理学 (上)(下)』講談社学術文庫、1992 年)
- 松本雄一 (2008) 「キャリア理論における能力形成の関連性能力形成とキャリア理論との統合に向けての一考察 (上)」『商学論究』第 56 巻 第 1 号、71-103 頁。
- 松本雄一 (2008) 「キャリア理論における能力形成の関連性能力形成とキャリア理論との統合に向けての一考察 (下)」『商学論究』第 56 巻 第 2 号、65-116 頁。
- 村上芳夫 (1975) 『主体的学習の原理』明治図書出版、14-15 頁。
- 二村英幸 (2009) 『個と組織を生かすキャリア発達の心理学 自律支援の人材マネジメント論』金子書房。
- 大内孝子 (2015) 『ハッカソンの作り方』ビー・エヌ・エヌ新社。
- Owen, H.(2008), Open Space Technology: A User's Guide, Berrett-Koehler. (『オープン・スペース・テクノロジー 5 人から 1000 人が輪になって考えるファシリテーション』ヒューマンバリュー、2007 年)
- Parsons, F.(1909), Choosing a Vocation, Houghton Mifflin.
- Prediger, D. P.(1981), Aid for Mapping Occupations and Interest: A Graphic for Vocational Guidance and Research. In Vocational Guidance Quarterly.
- Savickas. M. L.(2011), Career Counseling, American Psychological Association. (日本キャリア開発研究センター監訳・乙須敏紀訳『サビカス キャリアカウンセリング理論 <自己構成> によるライフデザインアプローチ』福村出版、2015 年)
- Schein, E. H.(1990), Career anchors ; discovering your real values : revised edition, Jossey-Bass. (金井壽宏訳『キャリア・アンカー 自分のほんとうの価値を発見しよう』白桃書房、2003 年)。
- Schlossberg, N.(1989), Overwhelmed, Lexington Books. (武田圭太・立野了嗣監訳『「選職社会」転機を活かせ 自己分析手法と転機成功事例 33』日本マンパワー出版、2000 年)

吉 川 雅 也

Sonnenfeld, J. and Kotter, J. P.(1982), The maturation of career theory, Human Relation, Vol.35, pp.19-46.

Super, D. E.(1957), The Psychology of Careers. (日本職業指導学会訳『職業生活の心理学』誠信書房、1960年)